

رابطه جو سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران

مؤلف: لیلا غلامی

منتشران
انسان

سرشناسه	:	غلامی، لیلا، ۱۳۵۸
عنوان و نام پدیدآور	:	رابطه جو سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران
مشخصات نشر	:	تهران: منتشران اندیشه، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	:	۱۹۲ ص.: جدول، نمودار
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۷۴۸۵-۱۴-۹
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبای مختصر
یادداشت	:	فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی http://opac.nlai.ir قابل دسترسی است
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۸۳۵۰۴۱



رابطه جو سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران

مؤلف: لیلا غلامی

صفحه آرا: زهرا کرمی کجانی

طراح جلد: حمیده عطایی

ناشر: منتشران اندیشه

نوبت چاپ: اول / ۱۳۹۴

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۴۸۵-۱۴-۹

تلفن: ۰۹۱۲۱۴۸۷۸۱۹ - ۲۲۲۰۸۵۳۴ - ۷۷۶۲۰۹۴۱ - ۷۷۶۲۰۹۴۰

رایانامه: montasheeranandisheh@yahoo.com _ info@translatoinindustry.ir

قیمت: ۱۲۰۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

۷	مقدمه
۱۷	فصل اول: مبانی نظری و پیشینه مطالعاتی
۱۹	بخش اول: جو سازمانی
۲۰	مفهوم جو سازمانی
۲۱	تعاریف جو سازمانی
۲۳	ویژگیهای خاص جو سازمانی
۲۴	عوامل مؤثر بر جو سازمانی
۲۶	نظریه پردازان جو سازمانی
۴۰	رویکردهای شکل گیری جو سازمانی
۴۵	بخش دوم: فرسودگی شغلی
۴۷	استرس
۶۷	منابع اصلی استرس معلمان
۷۵	ارتباط استرس شغلی با فرسودگی شغلی
۷۷	تعاریف فرسودگی شغلی
۸۴	مراحل بروز فرسودگی شغلی
۸۷	مدلهای فرسودگی شغلی

عوامل فرسودگی شغلی	۹۳
نشانه های فرسودگی شغلی	۹۹
راههای پیشگیری از فرسودگی شغلی	۱۰۰
شیوه های کاهش فرسودگی شغلی	۱۰۳
فصل دوم: روش جمع آوری و تحلیل داده ها	۱۱۸
جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری	۱۲۱
فصل سوم: تجزیه و تحلیل داده ها	۱۳۲
فصل چهارم: بحث و نتیجه گیری	۱۵۴
مقدمه	۱۵۶
یافته های پژوهش و نتیجه گیری حاصل از آنها	۱۵۷
پیشنهادهای کاربردی	۱۷۱
پیشنهادهای پژوهشی	۱۷۳
فهرست منابع	۱۷۴
منابع فارسی	۱۷۴
منابع انگلیسی	۱۸۰
ضمائم	۱۸۸

مقدمه

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی رسالت سازمانها برای برآوردن انتظارات جوامع حساس تر و مهم تر می شود. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش برای دستیابی و اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می کند. به عبارت دیگر تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی میزان تولید و قابلیت کار را بالا می برد. (محمدی، ۱۳۸۵)

مدارس از ارکان اصلی آموزش و پرورش هستند که به منظور اشاعه تعلیم و تربیت به وجود آمده اند و معلمان این مدارس از عناصر اصلی این سازمانهای آموزشی هستند که بدون امادگی روانی آنها دسترسی به اهداف آموزش و پرورش اسان نخواهد بود. در صورتی آنها از سلامت روانی کافی برخوردار خواهند شد که فشار روانی و استرس ناشی از محیط کار بر آنان در کمترین حد ممکن باشد. هر شغلی همراه با استرس است اما برخی مشاغل استرس های زیادی دارند و این امر معلول آن کار، نوع وظایف و مسئولیتهای اینگونه شغلها می باشد. حرفه معلمی و تدریس از جمله مشاغل پر استرس ویژه ذکر شده است. معلمان چون وظیفه نشر دانش، تربیت دانش آموزان و تأمین نظم در وقت مقتضی را بر عهده دارند. به همین دلیل تجربه

استرس معلمان با سایر مشاغل متفاوت است. طبق پژوهشهای انجام شده در کشورهای مختلف یک سوم معلمان اعتقاد دارند، تدریس حرفه ای پرتنش و به شدت استرس زا است. (آلیسون^۱، ۲۰۰۷) جنبه‌های منفی شغل معلمی مانند مشکلات انضباطی دانش آموزان و فقدان علاقه آنها، کلاسهای پر ازدحام، انتقالات اجباری، گزارشات بیش از حد، حقوق ناکافی، عدم وجود والدین حمایت کننده از جمله عوامل فشار زا ویر استرس برای معلمان است. از طرفی با افزایش روز افزون مسئولیت مدارس و پیچیده تر شدن محیط آنها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می رود که فعالیتشان را در سطحی بسیار گسترده تر از قبل به انجام برسانند. (جانسون^۲، ۲۰۰۴) این انتظار روز افزون، آنها را تحت فشار دائمی قرار داده است. این فشار اگر بیش از اندازه باشد، سلامت و آسایش شخصی معلمان را به خطر می اندازد و آنها را دچار استرس (فشار روانی) می کند و در اثر فشارهایی که بر آنان وارد می شود، پس از مدتی توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می شود و موجب فرسودگی آنها می گردد. در جریان فرسودگی شغلی^۳ نه تنها نیروی معلمان به تحلیل می رود و توانایی آنان کاهش می یابد بلکه ارتباطات آنها مختل می شود و نوعی بدبینی به همکاران، دانش آموزان، شغل و سازمان در آنها ایجاد می شود، آنها تلاشهای خود را بی نتیجه می خوانند و ذوق و علاقه ای به ادامه کار ندارند. (کوپر، ترجمه قرچه داغی و شریعت زاده، ۱۳۷۲) و این اثرات بالتبع بر دانش آموزان، سازمان و جامعه اثرات مخرب خواهد داشت. به همین دلیل در سالها و دهه های اخیر بسیاری از سازمانها خصوصا آموزش و پرورش در کشورهای توسعه یافته برنامه‌هایی برای جلوگیری و مقابله با فرسودگی شغلی معلمان و یا دیگر کارمندان ایجاد کرده اند. فرسودگی کاری در حقیقت آن نوع از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرسهای مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است. فشاری که بر معلمان وارد می شود، تنها به متغیرهای فردی مربوط نمی شود،

^۱Allison

^۲Janson

^۳Burnout

بلکه عوامل محیط کاری نیز می تواند در آن نقش داشته باشد. از عوامل محیط کاری می توان به جو سازمانی^۱ اشاره نمود که تاثیر قابل ملاحظه ای بر فشار روانی دارد. منظور از جو همان برداشت معلمان از محیط کار است. با تحقیق برجسته هالپین و کرافت^۲ درباره جو سازمانی مدارس، این موضوع به چشم انداز مهمی برای تجزیه و تحلیل ماهیت عمومی روابط کاری در مدارس تبدیل شد. (تارتر و دیگران، ۱۹۹۷ به نقل از دانشفر، ۱۳۸۰).

جو سازمانی اصطلاح وسیعی است که به ادراک معلمان از محیط کار عمومی مدرسه، سازمان رسمی، سازمان غیر رسمی، شخصیت همکاران و رهبری سازمانی، اشاره می کند. جو مدرسه کیفیتی نسبتاً با دوام از محیط مدرسه است که بوسیله معلمان تجربه شده است، بر رفتارشان تاثیر می گذارد و بر پایه ادراک جمعی شان از رفتار در مدارس قرار دارد. (هوی و میسکل، ترجمه میر محمد سید عباس زاده، ۱۳۸۷). جو سازمانی می تواند از عواملی باشد که استرس (فشار روانی) معلمان را کاهش یا افزایش دهد. بنابراین بررسی وضعیت جو سازمانی مدارس امری ضروری است که باید همواره و هراز چند گاهی در همه سازمانها و از میان آن مدارس بررسی و پژوهش شود.

هنگامی که فرد در محیط کار یا زندگی با شرایطی روبه رو می شود که این شرایط با ظرفیتهای و امکانات کنونی وی هماهنگی ندارد، دچار عدم تعادل، تعارض و کشمکش های درونی می شود که به آن استرس می گویند. (خدایاری فرد و پرند، ۱۳۸۷). استرس در حرفه تدریس پدیده ای شایع است و همه معلمان گاه دچار آن می شوند و می توان گفت استرس بخشی از شغل آنان است. معلمان در پایه های مختلف و دوره های زمانی متفاوت همگی میزانی از استرس شغلی را از خفیف تا شدید گزارش داده اند و تدریس یکی از ده حرفه استرس زای جهان محسوب می شود. (آلیسون، ۲۰۰۷). استرس و عوامل روانشناختی نقش بسیار مهمی در ایجاد اختلالاتی مزمین به عهده دارند. سطوح استرس بالا برای معلم زیان بخش بوده و

^۱ Organizational Climate

^۲ Halpin and Croft

پیامدهای آن بر کیفیت تدریس، زندگی شخصی و از همه مهمتر بر دانش آموزان گسترش یافته و به طور کلی کنش فردی و فعالیتهای وی را در قلمرو اجتماعی، روانشناختی، جسمانی و خانوادگی مختل می نماید. (بلاس^۱، ۱۹۹۶). می توان گفت یکی از عمده ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس ناشی از محیط کار فرسودگی شغلی است.

فرسودگی شغلی معلمان توجه زیادی را به خود معطوف کرده و در حال گسترش است به طوریکه این گروه همیشه در خطر این عارضه قرار می گیرند. شروع مبحث فرسودگی شغلی و معرفی آن توسط فروودنبرگر (۱۹۷۵) بود که آن را واکنش در برابر فشارهای شغلی بیش از حد دانست. پرنفوذترین تعریف از فرسودگی شغلی توسط مزلاچ^۲ (۱۹۸۶) ارائه شده است، وی نشانگان فرسودگی شغلی را روی آوردی جدید از پدیده مرزی استرس معرفی می کند که با سه ویژگی مشخص می شود: فرسودگی هیجانی^۳، شخصیت زدائی^۴ و نقصان تحقق شخصی^۵. فرسودگی هیجانی اشاره دارد به احساس گسترده خستگی و درماندگی که به وسیله محیط روانی نوع حرفه در فرد ایجاد می شود، شخصیت زدایی از طریق پاسخ بدبینانه و گسسته شاغل نسبت به دریافت کننده خدمات یا مراقبت جلوه گر می شود، و در نهایت نقصان تحقق شخصی نمایان می گردد با خودسنجی که فرد خود را در کار با دریافت کننده های خدمات و نیز مسئولیت های شغلی چندان موثر نمی داند. (مزلاچ به نقل از باکر^۶ و همکاران، ۲۰۰۱).

این مسئله را ناشی از مواجهه هر روز این افراد با شرایط استرس و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می دانند. از این رو پرستاران، معلمین، مشاوران، مددکاران اجتماعی، افراد پلیس و روان شناسان جزء افرادی هستند که در معرض فرسودگی

^۱ Blasé

^۲ Maslach

^۳ Emotional Exhaustion

^۴ Depersonalization

^۵ Personal Accomplishment

^۶ Baker

شغلی قرار می گیرند. (حسنی، ۱۳۸۱). در پی بروز این مشکل توانایی افراد تحلیل می رود، انگیزه آنان کاهش می یابد، افراد احساس عدم موفقیت و عدم توجه مسئولین به زحمات و جایگاه خود را دارند، بدبین می شوند و در پی کاهش کارایی و عملکرد آنها سازمان نیز دچار تزلزل شده و این احتمال وجود دارد که این عوارض به زندگی خانوادگی و اجتماعی افراد نیز نفوذ کند. همانطوریکه در بالا اشاره شد، شغل معلمی و تدریس از جمله مشاغل پراسترس است. شاید همین دلیل و دلایل دیگر است که ما در برخی موارد با معلمانی مواجه می شویم که صحبت از بی حوصلگی، بی علاقهگی و عدم ناتوانی از حضور در کلاس و مدرسه و انجام تدریس می زنند. حال این سؤال پیش می آید که چرا چنین حالاتی در معلمان ایجاد شده، چرا برخی از آنان تأخیرها و غیبت های متوالی و طولانی از کار دارند، چرا برخی از معلمان نسبت به دانش آموزان حالت مثبت و دوستانه ای ندارند و با آنان برخوردی عاری از محبت و احساس دارند و چرا بعضی از معلمان مایلند که هر چه زودتر بازنشسته شوند و سؤالاتی از این قبیل. اگر با دقت به این موارد توجه شود، ملاحظه می شود که همه این موارد نشانه هایی از فرسودگی شغلی است. مهمترین نشانه های فرسودگی شغلی: افت سطح سلامت جسمی و روانی معلمان، غیبت از محل کار، تغییر شغل، افت کیفیت در امر آموزش و یادگیری دانش آموزان و ... است. روشن است که این عوامل سبب کاهش و افت کیفیت نظام آموزشی خواهد شد. (همکاران، ۱۳۸۸) در ایجاد فرسودگی شغلی بطور کلی دو عامل دخیل است: عوامل فردی و عوامل محیط شغلی (مزلاچ و لایتر^۱، ۲۰۰۵). از عوامل محیط شغلی می توان به جو سازمانی اشاره کرد. جو سازمانی کیفیت نسبتاً پایدار محیط درونی یک سازمان است که توسط اعضایش تجربه می شود و بر رفتارشان تأثیر می گذارد و می تواند در قالب ارزش هایی که مجموعه معینی از ویژگی های سازمان است، توصیف شود. (تاگیوری و لیتوین به نقل از تی سانگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). در تعریفی دیگر جو سازمانی عبارت است از مجموعه ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی های حاکم بر یک سازمان که

^۱ Maslach and Leiter

^۲ Tsung

آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیر قابل اعتماد، ترس آور و یا اطمینان بخش، تسهیل کننده یا بازدارنده می سازد و سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می شود (میرکمالی، ۱۳۸۸) به عبارتی جو سازمانی مدرسه مجموعه ای از ویژگی ها و خصوصیات درونی یک مدرسه و محیط آموزشی است که مدارس را از یکدیگر متمایز و بر رفتار و عملکرد نیروی انسانی مدرسه مؤثر است. (همان منبع) وقتی افراد داخل یک سازمان با عدم اعتماد، غیر دوستانه، دور از هم و با نفرت یا دشمنی با هم رفتار می کنند بر افراد فشار روانی وارد می آید. در چنین جوی افراد به هم اعتماد ندارند و از هم کمک نمی خواهند و به هم کمک نمی کنند. (کوپر و مارشال^۱ ۱۹۷۷ به نقل از میرکمالی، ۱۳۷۶). به عبارتی دیگر جو سالم و مطلوب محیط آموزشی ممکن است بر روابط حرفه ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بین معلمان به وجود آورد و بر عکس جو سازمانی نا مطلوب ناسالم ممکن است محیطی سرشار از سوطن و استرس به وجود آورد و هر گونه مدیریت مشارکتی و گروهی را با شکست مواجه کند. (رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۸). پس جو سازمانی یا جو روانی می تواند عامل مهمی در ایجاد اختلال و فشار روانی باشد. و اگر استرس یا فشار روانی ناشی از محیط کار با برنامه ریزی و راهکارهای اتخاذ شده فرد یا سازمان رفع یا کاسته نشود به فرسودگی شغلی منجر میشود که صدمات و هزینه های بسیاری برای افراد و سازمان در پی دارد. (سید قرائینی و عباس زاده، ۱۳۸۵). لذا با توجه مطالب مذکور در زمینه جو مدارس و فرسودگی شغلی دبیران به نظر می رسد جو سازمانی جایگاه مهمی در رفتار سازمانی دارد و در تبیین فشارهای روانی و فرسودگی شغلی مؤثر می باشد. بنابراین بررسی نوع ارتباط این دو متغیر نکات مفیدی را در زمینه مسائل سازمان روشن سازد. لذا محقق به عنوان عضوی از خانواده آموزش و پرورش در صدد است تا ضمن بررسی "رابطه جو سازمانی مدارس مقطع متوسطه شهریاری با فرسودگی شغلی دبیران این مدارس" به این سوالها پاسخ گوید که چه ارتباطی بین جو سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران شهریاری وجود دارد؟ وضعیت فرسودگی شغلی دبیران

^۱ Kooper and Marshal

دبیرستانهای شهریاری چگونه است؟ مدارس تا چه اندازه از جو سالم برخوردار هستند؟ آیا در مدارس با جو سازمانی سالم فرسودگی معلمان کمتر است؟ آیا با به وجود آوردن جو سالم در مدارس میتوان فرسودگی شغلی معلمان را کاهش داد؟ یافته های این پژوهش می تواند برای مسئولین آموزش و پرورش مفید واقع گردد. و با ارائه نتایج ضمن آشنا کردن عمیق آنها با مفهوم جو سازمانی و فرسودگی شغلی و ارائه راهکارهای بهبود این دو مقوله در راستای ایجاد جوی سالم و مطلوب در مدارس تلاش کنند تا از این راه دستیابی به اهداف آموزشی و پرورشی به نحو هرچه مطلوبتر امکان پذیر شود.

آموزش و پرورش در جامعه از مهمترین نهادها محسوب می گردد و معلمان به عنوان نیروی حرفه ای مهمترین نقش را در سازمان آموزش و پرورش بر عهده دارند و قسمت اعظم فعالیتها در جذب و نگهداری و آموزش کارکنان در سازمان باید به آنان معطوف گردد. همانطور که قبلاً اشاره شد شغل معلمی از جمله شغلهایی است که در معرض فرسودگی شغلی قرار دارد و فرسودگی شغلی عوارض زیادی را در سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی بر جا می گذارد و از مهمترین آنها می توان غیبت کارکنان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایت های مختلف روان تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک خدمت را نام برد. از طرف دیگر، افرادی وجود دارند که با وجود این که در شرایط کاری پر از تنش قرار دارند اما دچار فرسودگی شغلی نمی شوند یا فرسودگی شغلی آنها خیلی کم است. حال سؤال این جاست که چه متغیرهایی در این ارتباط نقش تعدیل کننده دارند؟ آیا افرادی که در شرایط تنش زا دچار فرسودگی شغلی نمی شوند، ساختار ژنتیکی و جسمانی قوی تری دارند؟ آیا از درآمد و تحصیلات بالاتری برخوردارند؟ آیا از حمایت اجتماعی بیشتری بهره می رند؟ آیا شخصیت متمایزی که درک و تفسیر و روش مقابله آنها را با تنیدگی تحت تأثیر قرار می دهد؟ (مزلاج و جکسون، ۱۹۸۱).

بطور کلی می توان چنین بیان کرد که فرسودگی شغلی زمانی رخ می دهد که فرد در محیط کار خود تحت فشار روانی و جسمی شدید و استرس طولانی مدت قرار گیرد، بطوری که فرد دچار اضطراب و ناامیدی شود. در نهایت فرسودگی شغلی

یک روی آورد جدید از پدیده جهانی استرس است که هزینه سنگینی را بر فرد و خانواده اش تحمیل نموده، بطوریکه تمامی ابعاد روانشناختی، جسمانی، خانوادگی و اجتماعی فرد شاغل در گروه های حرفه ای خدمات انسانی از جمله معلمان را تحت تأثیر قرار می دهد. با توجه بر اهمیت فرسودگی شغلی در حرفه معلمی و پیامدهای منفی و تاثیرات نامناسبی که روی معلمان و به تبع آن دانش آموزان دارد که این خود در روند آموزش ایجاد مشکل می کند بنابراین به نظر می رسد ارزیابی میزان فرسودگی شغلی ضروری بوده، از طرفی بیشتر محققانی که در صدد شناسایی عوامل فرسودگی برآمده اند متغیرهای فردی را بررسی کرده اند و متغیرهای محیطی و سازمانی کمتر بررسی شده اند. یکی از متغیرهای سازمانی که میتواند بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر داشته باشد جو سازمانی است. (لایتر و مزلیج، ۲۰۰۱) جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثر بخشی مدرسه محسوب می شود (علاقه بند، ۱۳۸۴ به نقل از رجب پور، ۱۳۷۷). در حالیکه جو سازمانی ناسالم و نامطلوب می تواند منشأ بروز واکنش های منفی معلمان گردد (توکلی طبّا، ۱۳۷۸). پس جو سازمانی مدرسه با روحیه آموزگاران و رفتارشان ارتباط دارد و بر کیفیت تعلیم و تربیت نیز تأثیر می گذارد.

بنابراین بررسی و مطالعه جو سازمانی مدرسه و کوشش برای اصلاح آن، از آن جهت دارای اهمیت است که جو مدرسه می تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدرسه باشد. در واقع اگر مراکز آموزشی به ویژه مدارس از جو سازمانی مناسبی برخوردار باشند و دبیران در فضایی آرام و عاری از فشار روانی به امر خطیر تعلیم و تربیت فرزندان این مرز و بوم بپردازند، می توان به کارایی و اثر بخشی سازمان نیز دست یافت.

اهمیت مطالعه جو سازمانی مدرسه و تلاش برای اصلاح و بهبود آن تنها به این دلیل نیست که جو سازمانی مدرسه می تواند وسیله ای برای افزایش اثربخشی و کارایی مدرسه باشد، بلکه دلایل انسان دوستانه و لزوم توجه به حقوق انسانی

معلمان، وجود جو سازمانی سالم و مطلوب را در مدرسه ایجاب می کند (توکلی طبّا، ۱۳۷۸). در زمینه بررسی جو سازمانی مدارس متوسطه و فرسودگی شغلی دبیران تا آنجا که محقق اطلاع دارد تحقیقی در خارج از کشور انجام نشده است (فقط یک پژوهش در ایران). از آنجا که معلمان دبیرستانها با قشری از جمعیت جامعه سر و کار دارند که دوران حساس و سرنوشت ساز زندگی خود را میگذرانند، بنابراین کار آنان از حساسیت خاصی برخوردار است و می طلبد که معلمان به لحاظ عاطفی، ذهنی، جسمی از سلامت و تعادل مطلوبی برخوردار باشند. بنابراین پژوهش حاضر در پی آنست که به بررسی رابطه جو سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران مقطع متوسطه بپردازد. در واقع اگر ارزیابی، تشخیص و درمان پدیده فرسودگی شغلی به عهده متخصصان است، اما بی تردید پیشگیری از آن برعهده مسئولان و مدیران مؤسسات و سازمانهاست. از این رو مطلوبست شرایطی فراهم گردد که معلمان از سلامت روانی کافی برخوردار باشند. فشارهای روانی ناشی از محیط کار بر آنان در کمترین حد ممکن باشد تا فرسودگی شغلی باعث افت میزان بهره وری نگردد. بنابراین با توجه به اهمیت عوارض ناشی از فرسودگی در سازمانها و جامعه و سلامت آنها و کمبود تحقیقات در این زمینه در کشور ما لازم است که پژوهشی در این زمینه صورت گیرد. بدیهی است اگر معلم دچار فرسودگی شغلی گردد، نمی تواند منشأ خدمات آموزشی و... به دانش آموزان گردد و از طرف دیگر فرسودگی شغلی می تواند موجب بروز رفتارهایی چون غیبت مکرر، سستی، کاهش دقت در انجام وظایف شغلی و انتقال فشارهای محل کار به منزل گردد.

مدیران مدارس و دست اندرکاران آموزش و پرورش، بیش از پیش شناخت لازم را در مورد مفاهیم جو سازمانی و فرسودگی شغلی و همچنین اهمیت و نقش آنها در اثربخشی مدارس و نظام آموزشی کسب کنند.

مدیران مدارس و مسئولان ذیربط نسبت به وضعیت جو سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستانهای شهریارآگاه شوند و اقدامات لازم را در خصوص بهبود آنها انجام دهند. مدیران مدارس با شناخت عوامل مؤثر بر جو سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی، سعی نمایند اقدامات و رفتارهایی که منجر به بهبود وضعیت

فرسودگی شغلی و ایجاد جو سازمانی سالم می گردد، انجام دهند و بر عکس از اقدامات و رفتارهایی که منجر به افزایش میزان فرسودگی شغلی و ایجاد جو سازمانی ناسالم می گردد، پرهیز نمایند.

در مجموع کتاب و تحقیق پیش روی قصد دارد رابطه بین جو سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستانهای شهریار را مورد بررسی قرار دهد. و در پی پاسخ به این سوال می باشد که آیا بین جو سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

در نهایت می بایست یاد آور شد که این تحقیق جو سازمانی مدارس با استفاده از پرسشنامه توصیفی جو سازمانی OCDQ-RS و دریافت دیدگاه های دبیران در این باره بررسی شد؛ این پرسشنامه نهایتاً برای کل مجموعه سؤالات و برای هر یک از ابعاد رفتار مدیر مدرسه و معلمان نمره ای در مقیاس فاصله ای ارائه داد که نشانگر جو سازمانی است. پنج بعد رفتار مدیر مدرسه و معلمان، جو مدرسه را نشان می دهد.